

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Masalah lain akan timbul pada saat pegawai yang sebetulnya mempunyai potensi dan kompetensi yang baik dan memadai untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan tetapi tidak melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik yang dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhinya. Dari permasalahan di atas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi penting karena hal tersebut yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dorongan ini yang menyebabkan pegawai untuk berusaha mencapai tujuan baik secara sadar maupun tidak sadar, juga yang menyebabkan pegawai

berperilaku, memperbaiki dan meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas kerjapun akan meningkat.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), situasi (*situation*). Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) pada Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang ?

## 1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi (*intervening*) pada kinerja Buruh Lepas Harian Karyawan Bagian Produksi Di UPB Jombang.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang Kompetensi, Motivasi dan Kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel Kompetensi, Motivasi dan Kinerja karyawan.